

**Temat:** wniosek o udostępnienie informacji publicznej

**Nadawca:** emiliawawrzyniak2001@wp.pl <emiliawawrzyniak2001@wp.pl>

**Data:** 2023-12-15, 12:47

**Adresat:** urzadz@wielichowo.pl>

*J. Hróbel*  
*15.12.2023*



Szanowni Państwo,

na podstawie art. 2 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (Dz. U. z 2022 r. poz. 902 z późniejszymi zmianami) zwracam się z prośbą o udostępnienie informacji poprzez wypełnienie załączonej ankiety dotyczącej wybranych aspektów zarządzania zasobami ludzkimi w JST.

Z poważaniem,

Emilia Wawrzyniak

—Załączniki: \_\_\_\_\_

ankieta Wybrane aspekty dotyczące zarządzania zasobami ludzkimi w JST.xlsx

21,8 KB



Emilia Wawrzyniak  
ul. Henryka V Żelaznego 29/3  
67-200 Głogów

### WYBRANE ASPEKTY DOTYCZĄCE ZARZĄDZANIA ZASOBAMI LUDZKIMI W JST

Na podstawie art. 2 ust. 1 i art. 10 ust. 1 ustawy z dnia 6 września 2001 r. o dostępie do informacji publicznej (t.j. Dz. U. z 2022 r. poz.902 z późniejszymi zmianami) proszę o udostępnienie informacji z zakresu zarządzania zasobami ludzkimi w Państwa JST. Jednocześnie, na podstawie art. 14 ust.1 powołanej ustawy, wnoszę o udostępnienie mi powyższych informacji wypełniając ankietę, w której należy wskazać **TYLKO jedną odpowiedź W KAŻDYM MODULE.**

Aby oszczędzić Państwa czas na drukowanie i skanowanie ankiety, odpowiedzi można udzielić bezpośrednio na załączonym pliku excel.

Bez względu na to, którą formę odpowiedzi Państwo wybieracie proszę odesłać ją na adres: **emiliawawrzyniak2001@wp.pl**

W razie pytań lub wątpliwości proszę o kontakt telefoniczny pod numerem 781 345 945.

Proszę, aby ankietę wypełniła osoba sprawująca bezpośrednie kierownictwo nad pracownikami.

### METRYCZKA

1. Proszę wskazać jakie województwo reprezentuje Państwa jednostka samorządu terytorialnego.

<input type="checkbox"/>	dolnośląskie
<input type="checkbox"/>	kujawsko - pomorskie
<input type="checkbox"/>	lubelskie
<input type="checkbox"/>	lubuskie
<input type="checkbox"/>	łódzkie
<input type="checkbox"/>	małopolskie
<input type="checkbox"/>	mazowieckie
<input type="checkbox"/>	opolskie
<input type="checkbox"/>	podkarpackie
<input type="checkbox"/>	podlaskie
<input type="checkbox"/>	pomorskie
<input type="checkbox"/>	śląskie
<input type="checkbox"/>	świętokrzyskie
<input type="checkbox"/>	warmińsko - mazurskie
<input type="checkbox"/>	wielkopolskie
<input type="checkbox"/>	zachodniopomorskie

2. Proszę wskazać jaki rodzaj JST Państwo reprezentujecie.

<input type="checkbox"/>	gmina miejska
<input type="checkbox"/>	gmina miejsko - wiejska
<input type="checkbox"/>	gmina wiejska

3. Proszę wskazać ilość pracowników w Państwa jednostce samorządu terytorialnego.

	do 30 pracowników
	od 31 pracowników do 60
	od 61 pracowników do 90
	od 91 pracowników do 120
	od 121 pracowników do 150
	od 151 do 199 pracowników
	powyżej 200 pracowników

4. Proszę o wskazanie stanowiska osoby udzielającej informacji.

	kierownik jednostki
	zastępca kierownika jednostki
	sekretarz
	naczelnik
	dyrektor
	kierownik

5. Płeć udzielającego odpowiedzi.

	kobieta
	mężczyzna

**Proszę o zakreślenie (A lub B) jednej odpowiedzi w każdym module.**

1	A	Jeśli wyniki jakiegoś pracownika są stale niezadawalające to raczej czeka Pan/Pani na okazję, aby go przenieść do innej pracy w ramach swego zespołu, niż zwolnić.
	B	Jeśli jeden z Pana/Pani podwładnych nie może się zaklimatyzować w grupie, robi Pan/Pani wszystko, aby grupa go przyjęła.

2	A	Kiedy Pana/Pani przełożony wydaje niepopularną decyzję, z którą się zgadza, przekazuje ją Pan/Pani pod nazwiskiem przełożonego, a nie swoim.
	B	Zwykle podejmuje Pan/Pani samodzielnie decyzje, a następnie informuje o nich swoich podwładnych.

3	A	Za własne niepowodzenia obarcza Pan/Pani winą swoich podwładnych.
	B	Zawsze przydziela Pan/Pani najtrudniejsze zadania najbardziej doświadczonym pracownikom.

	A	Pozwala Pan/Pani dyskusji swobodnie zbaczać z tematu.
--	---	---

4	B	Zachęca Pan/Pani podwładnych do zgłaszania propozycji, lecz nie skłania ich Pan/Pani do działania.
5	A	Uważa Pan/Pani, że własne odczucia i postawy są tak samo ważne jak praca.
	B	Zachęca Pan/Pani podwładnych do udziału w podejmowaniu decyzji i zawsze obstaje Pan/Pani przy decyzji większości.
6	A	Kiedy jakość czy ilość pracy jednostki kierowanej nie jest zadowalająca, wyjaśnia Pan/Pani podwładnym, że Pana/Pani szef nie jest zadowolony z ich pracy i że muszą się poprawić.
	B	Podejmuje Pan/Pani decyzje samodzielnie, a następnie stara się je „sprzedać” podwładnym.
7	A	Oznajmiając swoim podwładnym niepopularną decyzję, wyjaśnia Pan/Pani, że jest to decyzja Pana/Pani szefa.
	B	Pozwala Pan/Pani podwładnym uczestniczyć w podejmowaniu decyzji, ale prawo do podjęcia ostatecznej decyzji rezerwuje Pan/Pani dla siebie.
8	A	Zleca Pan/Pani trudne zadania niedoświadczonym pracownikom, ale kiedy widzi, że nie dają sobie rady, zwalnia ich Pan/Pani z odpowiedzialności.
	B	Kiedy jakość czy ilość pracy jednostki kierowanej nie jest zadowalająca, wyjaśnia Pan/Pani podwładnym, że to Pana/Pani szef nie jest zadowolony z ich pracy i że muszą ją poprawić.
9	A	Okazuje Pan/Pani zainteresowanie prywatnym życiem podwładnych, ponieważ czuje Pan/Pani, że tego oczekują.
	B	Uważa Pan/Pani, że podwładni niekoniecznie muszą wiedzieć, dlaczego coś robią, jeśli to robią.
10	A	Uważa Pan/Pani, że stosowanie sankcji dyscyplinarnych w stosunku do podwładnych nie przyczyni się w przyszłości do poprawy jakości czy ilości pracy.
	B	Kiedy stanie Pan/Pani przed problemem usiłuje znaleźć rozwiązanie, które będzie przynajmniej częściowo zaakceptowane przez podwładnych.
11	A	Kiedy niektórzy z Pana/Pani podwładnych są niezadowoleni, stara się im Pan/Pani iść na rękę.
	B	Zajmuje się Pan/Pani swoimi zadaniami i uważa, że wprowadzenie innowacji nie należy do Pana/Pani obowiązków.

12	A	Czuje Pan/Pani, że podwładni byliby zdolni do ciężkiej pracy ze względu na sympatię do Pana/Pani.
	B	Troszczy się Pan/Pani o podnoszenie poziomu wiedzy ogólnej i zawodowej podwładnych, nawet jeśli nie jest to im potrzebne w obecnej pracy.
13	A	Pozwala Pan/Pani ludziom samodzielnie zajmować się ich pracą, nawet jeśli wie, że mogą popełnić wiele błędów.
	B	Samodzielnie podejmuje Pan/Pani decyzje, ale bierze również pod uwagę rozsądne propozycje swoich podwładnych, dotyczące usprawnienia decyzji.
14	A	Jeśli jeden z Pana/Pani podwładnych nie może się zaklimatyzować w grupie, robi Pan/Pani wszystko, aby grupa go przyjęła.
	B	Kiedy podwładny nie jest w stanie rozwiązać problemu, pomaga mu Pan/Pani w tym.
15	A	Uważa Pan/Pani, że jednym z celów stosowania sankcji dyscyplinarnych jest dawanie przykładu innym pracownikom.
	B	Czasami uważa Pan/Pani, że własne uczucia i postawy są tak samo ważne jak praca.
16	A	Nie aprobeuje Pan/Pani niepotrzebnych rozmów między podwładnymi w czasie pracy.
	B	Dbą Pan/Pani o poprawę warunków socjalno-bytowych załogi.
17	A	Uważa Pan/Pani, że organizacje społeczne często podważają autorytet kierownictwa.
	B	Uważa Pan/Pani, że skargi są nieuniknione i stara się je samodzielnie załatwić.
18	A	Jest Pan/Pani zawsze zorientowany/a we wszystkich spóźnieniach i nieobecnościach.
	B	Wygłasza Pan/Pani publicznie swoje opinie tylko wtedy, kiedy jest pewny/a, że inni się z Panem/Panią zgodzą.
19	A	Istotne jest dla Pana/Pani zyskanie poparcia dla swoich pomysłów i inicjatyw.
	B	Uważa Pan/Pani, że narady z pracownikami są często pomocne w ich rozwoju.
20	A	Wymaga Pan/Pani przestrzegania formalnej dyscypliny pracy.
	B	Uważa Pan/Pani, że podwładni niekoniecznie muszą wiedzieć, dlaczego coś robią, jeśli robią to dobrze.
21	A	Zwykle podejmuje Pan/Pani decyzje samodzielnie, a następnie informuje o nich podwładnych.
	B	Uważa Pan/Pani, że organizacje społeczne i kierownictwo pracują dla osiągnięcia podobnych celów.

22	A	Popiera Pan/Pani indywidualne stosowanie bodźców płacowych.
	B	Pozwala Pan/Pani odbiegać dyskusji od tematu.
23	A	Jeśli jest Pan/Pani postawiony/a przed trudnym problemem, usiłuje znaleźć rozwiązanie które przynajmniej częściowo będzie zaakceptowane przez zainteresowanych.
	B	Kiedy niektórzy z Pana/Pani podwładnych są niezadowoleni, stara się im Pan/Pani iść na rękę.
24	A	Może Pan/Pani zlecić pilną, dobrze płatną pracę, nie zważając na zachowanie warunków BHP.
	B	Istotne jest dla Pana/Pani uzyskanie poparcia dla swoich pomysłów i inicjatyw.
25	A	Uważa Pan/Pani, że skargi są nieuniknione i stara się je załatwić.
	B	Słucha Pan/Pani cierpliwie skarg i zażaleń, ale na ogół niewiele robi, aby naprawić krzywdę.
26	A	Stara się Pan/Pani o wykonanie pracy bez zbędnego zrażania sobie ludzi.
	B	Jest Pan/Pani pewny/a, że podwładni wykonują pracę należycie, bez żadnych nacisków z Pana/Pani strony.
27	A	Jest Pan/Pani dumny, że nigdy nie obarcza ludzi zadaniami, których sam/a nie potrafiłby/potrafiłaby wykonać.
	B	Uważa Pan/Pani, że wiedza uzyskana przez doświadczenia praktyczne jest bardziej użyteczna niż wiedza teoretyczna.
28	A	Zawsze przydziela Pan/Pani najtrudniejsze zadania najbardziej doświadczonym pracownikom.
	B	Uważa Pan/Pani, że awanse powinny odpowiadać możliwościom awansowanego.
29	A	Wierzy Pan/Pani, że konflikty powstające wśród pracowników rozwiążą się bez Pana/Pani interwencji.
	B	Jeżeli otrzyma Pan/Pani naganę od przełożonych, stawia Pan/Pani zarzuty podwładnym.
30	A	Nie interesuje się Pan/Pani tym, co podwładni robią poza godzinami pracy.
	B	Uważa Pan/Pani, że karanie podwładnych nie przyczyni się do poprawy jakości i ilości ich pracy.
31	A	Przekazuje Pan/Pani swoim przełożonym tylko te informacje, o które proszą.
	B	Czasem przeciwstawia się Pan/Pani żądaniom organizacji społecznych dla utrzymania swojego autorytetu.

32	A	Waha się Pan/Pani przed podjęciem decyzji, jeśli czuje Pan/Pani, że nie będzie ona dobrze przyjęta przez podwładnych.
	B	Zabiega Pan/Pani o wykonanie pracy bez zrażania sobie ludzi.
33	A	Wygłasza Pan/Pani publicznie swoje opinie tylko wtedy, kiedy czuje, że inni się z tymi opiniami zgodzą.
	B	Jeśli zaszłaby potrzeba, większość z Pana/Pani podwładnych mogłaby obejść się bez Pana/Pani pomocy w wykonywaniu swoich obowiązków.
34	A	Zajmuje się Pan/Pani swoją pracą i uważa, że wprowadzenie innowacji nie należy do Pana/Pani obowiązków.
	B	Kiedy wydaje Pan/Pani polecenia to ustala terminy ich wykonania.
35	A	Słucha Pan/Pani cierpliwie skarg i zażaleń, ale często niewiele robi, aby naprawić krzywdę.
	B	Nie zawahałby/zawahałaby się Pan/Pani zatrudnić niepełnosprawnego pracownika, gdyby wiedział/a, że może się on nauczyć pracy.
36	A	W dyskusji prezentuje Pan/Pani fakty, jak je widzi, pozostawiając innym wyciąganie dalszych wniosków.
	B	Kiedy szef wydaje niepopularną decyzję, z którą się zgadza, przekazuje Pan/Pani ją pod nazwiskiem szefa, a nie własnym.
37	A	Kiedy należy wykonać jakąś dodatkową pracę, zanim Pan/Pani ją komuś przydzielą, prosi najpierw ochotników.
	B	Okazuje Pan/Pani zainteresowanie prywatnym życiem swoich podwładnych, ponieważ czuje, że tego od Pana/Pani oczekują.
38	A	Zabiega Pan/Pani zarówno o utrzymanie dobrego nastroju wśród swoich podwładnych, jak i o dobre wykonanie przez nich pracy.
	B	Jest Pan/Pani zawsze dobrze zorientowany/a we wszystkich spóźnieniach i nieobecnościach swoich podwładnych.
39	A	Jeśli zaszłaby potrzeba, większość z Pana/Pani podwładnych mogłaby obejść się bez Pana/Pani pomocy w wykonywaniu swoich obowiązków.
	B	Uważa Pan/Pani, że jeśli pracownicy chcą wykonywać pilną, dobrze płatną pracę, nie uważając na zachowanie warunków BHP, to można im na to pozwolić.
40	A	Jest Pan/Pani przekonany/a, że podwładni wykonują pracę należycie, bez żadnych nacisków z Pana/Pani strony.
	B	Przekazuje Pan/Pani naczelnemu kierownictwu tylko te informacje, o które jest Pan/Pani proszony/a.



41	A	Troszczy się Pan/Pani o podnoszenie poziomu wiedzy ogólnej i zawodowej podwładnych, nawet jeśli nie jest im to potrzebne w obecnej sytuacji.
	B	Obserwuje Pan/Pani uważnie pracowników, którzy niezadawalająco wykonują swoją pracę.
42	A	Uważa Pan/Pani, że częste narady z pracownikami przyczyniają się do ich rozwoju.
	B	Zmusza Pan/Pani podwładnych do ciężkiej pracy, ale stara się zapewnić im należyłą zapłatę.
43	A	Uważa Pan/Pani, że wszyscy pracownicy wykonujący taką samą pracę powinni otrzymywać jednakowe wynagrodzenie, niezależnie od stażu pracy i wykształcenia.
	B	Nie zwraca Pan/Pani uwagi na naruszenie przepisów, jeśli jest Pan/Pani pewny/a, że nikt się o tym nie dowie.
44	A	Uważa Pan/Pani, że cele załogi i kierownictwa są rozbieżne, ale stara się nie ujawniać swojego punktu widzenia.
	B	Czuje Pan/Pani, że Pana/Pani pracownicy byliby zdolni do ciężkiej pracy ze względu na sympatię.
45	A	Decyzje podejmuje Pan/Pani samodzielnie, ale bierze również Pan/Pani pod uwagę odpowiadające propozycje swoich podwładnych.
	B	Nie aprobejuje Pan/Pani niepotrzebnych rozmów między podwładnymi w czasie pracy.
46	A	Kiedy wydaje Pan/Pani polecenia to ustala limit czasu na ich wykonanie.
	B	Jest Pan/Pani dumny/a z faktu, że nie prosiłby/prosiłaby nikogo o wykonanie pracy, której sam/sama nie potrafiłby/potrafiłaby zrobić.
47	A	Uważa Pan/Pani, że szkolenie przez doświadczenia praktyczne jest bardziej użyteczne niż szkolenie teoretyczne.
	B	Nie obchodzi Pana/Panią, co pracownicy robią poza godzinami pracy.
48	A	Przywiązuje Pan/Pani dużą wagę do formalnej dyscypliny pracy.
	B	Czuje Pan/Pani, że pracownicy byliby zdolni do ciężkiej pracy ze względu na sympatię do Pana/Pani.
49	A	Decyzje podejmuje Pan/Pani samodzielnie, a następnie stara się je „sprzedać” podwładnym.
	B	Kiedy to możliwe, tworzy Pan/Pani zespoły robocze z ludźmi, którzy już są dobrymi przyjaciółmi.
	A	Nie zawahałby/zawahałaby się Pan/Pani zatrudnić niepełnosprawnego, gdyby wiedział/a, że może się on nauczyć pracy.

50	B	Nie zwraca Pan/Pani uwagi na naruszenie przepisów, jeśli jest pewny/a, że nikt się o tym nie dowie.
51	A	Kiedy to możliwe, tworzy Pan/Pani zespoły robocze z ludzi, którzy już są dobrymi przyjaciółmi.
	B	Może Pan/Pani dawać trudne zadania niedoświadczonym pracownikom, ale kiedy widzi, że nie dają sobie rady, zwalnia ich z odpowiedzialności.
52	A	Zmusza Pan/Pani podwładnych do ciężkiej pracy, ale stara się zapewnić zwiększoną zapłatę za poprawę wyników całego zespołu.
	B	Uważa Pan/Pani, że jednym z celów stosowania sankcji dyscyplinarnych jest dawanie przykładu innym pracownikom.
53	A	W rozmowie stara się Pan/Pani wytworzyć swobodny nastrój.
	B	Popiera Pan/Pani stosowanie indywidualnych bodźców płacowych.
54	A	Za wyłączne kryterium awansów uważa Pan/Pani możliwości awansowanego.
	B	Uważa Pan/Pani, że konflikty wśród pracowników najlepiej rozwiążą się bez Pana/Pani interwencji.
55	A	Uważa Pan/Pani, że organizacje społeczne i kierownictwo pracują dla osiągnięcia podobnych celów.
	B	W dyskusji prezentuje Pan/Pani fakty tak, jak je widzi, pozostawiając innym wyciągnięcie własnych wniosków.
56	A	Kiedy podwładny nie umie rozwiązać problemu, pomaga mu Pan/Pani w tym.
	B	Uważa Pan/Pani, że wszyscy pracownicy wykonujący taką samą pracę powinni otrzymywać jednakowe wynagrodzenie.